

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)



Düsseldorf, Januar 2004

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland hat Tradition. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts bieten Unternehmen freiwillige Unterstützungskassen für die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter an. Seit Anfang 2002 haben die Arbeitnehmer ein Recht auf die betriebliche Altersvorsorge, wenn sie einen Teil ihres Gehalts dafür opfern. Darüber hinaus wird diese so genannte Entgeltumwandlung vom Staat mit Zulagen und Steuervorteilen gefördert. Das macht die betriebliche Vorsorge für den Arbeitnehmer lukrativer und soll langfristig die zweite Säule der Altersvorsorge in Deutschland stärken. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) definiert den Begriff „Betriebliche Altersvorsorge“ nach §1 Absatz 1 1. Halbsatz wie folgt:

- Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung (biometrische Risiken)
- Leistungen werden vom Arbeitgeber zugesagt
- Leistungen müssen einem Arbeitnehmer zugesagt werden
- aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses
- auch bei:
 - beitragsorientierter Leistungszusage
 - Beitragszusage mit Mindestleistung (seit 01.01.02 möglich)
 - Entgeltumwandlung

Im System der bAV stehen die so genannten Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zur Verfügung. Soll die bAV staatlich gefördert werden (nur bei externen Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds), müssen die Leistungen in Form einer lebenslangen Rente erfolgen. Eine Zertifizierung aller Durchführungswege wie bei privaten Altersvorsorgeprodukten ist hier nicht erforderlich, da sie gesetzlichen Regelungen unterliegen.

Finanzierung Arbeitgeber durch...			Finanzierung Arbeitnehmer durch...
Leistungszusage ▼	Beitragsorientierte Leistungszusage ▼	Beitragszusage mit Mindestleistung ▼	Entgeltumwandlung ▼
Förderfähige Durchführungswege: <ul style="list-style-type: none"> • Direktversicherung • Pensionskasse • Pensionsfonds 			
▲ Staatliche Förderung durch Zulagen oder Sonderausgabenabzug bei Vorliegen folgender Voraussetzungen:			
1. Es muss Kapital gebildet und verzinst werden (Kapitaldeckung). 2. Die Beiträge müssen aus dem Nettoeinkommen geleistet werden.			

Quelle: ver.di – Die betriebliche Altersvorsorge

Zusageformen

Leistungszusage	Beitragsorientierte Leistungszusage	Beitragszusage mit Mindestleistung
<ul style="list-style-type: none"> • ArbG sagt einen festen Betrag als spätere Betriebsrente (je nach Versorgungsordnung evtl. auch Invaliditäts- oder Hinterbliebenen-Versorgung) zu • Die Höhe der Rente steht bereits ab Zeitpunkt der Zusage fest (z.B. Monatsrente von € 500,00). Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen dem Finanzierungsbetrag und der daraus resultierenden Leistung. • Monatsrente ist regelmäßig anzupassen. Je nach Versorgungsplan entweder alle drei Jahre oder jährlich automatisch um ein Prozent (Rentenanpassungspflicht zum Inflationsausgleich) • Zulässig: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> • ArbG verpflichtet sich, bestimmte Beträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenen-Versorgung umzuwandeln • Die Mindesthöhe der Rente steht ab Zusage fest. Es besteht also ein direkter Zusammenhang zwischen dem Finanzierungsbetrag und der daraus resultierenden Leistung. Je nach Betrieb stehen Überschusserträge bisweilen den Arbeitnehmern zu und erhöhen die Rente • Monatsrente ist regelmäßig anzupassen. Je nach Versorgungsplan entweder alle drei Jahre oder jährlich automatisch um ein Prozent (Rentenanpassungspflicht zum Inflationsausgleich) • Zulässig: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> • ArbG verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung der AV zu zahlen und die Beiträge sowie die daraus erzielten Erträge zur Verfügung zu stellen • Die Höhe der Rente kann erst mit Rentenbeginn ermittelt werden. ArbG muss nur die Summe der Beiträge garantieren (Mindestleistung = Beitragsgarantie) • Regelmäßige Anpassungspflicht nach §16 BetrAVG nicht vorgeschrieben • Zulässig: Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung (nur externe Durchführungswege)

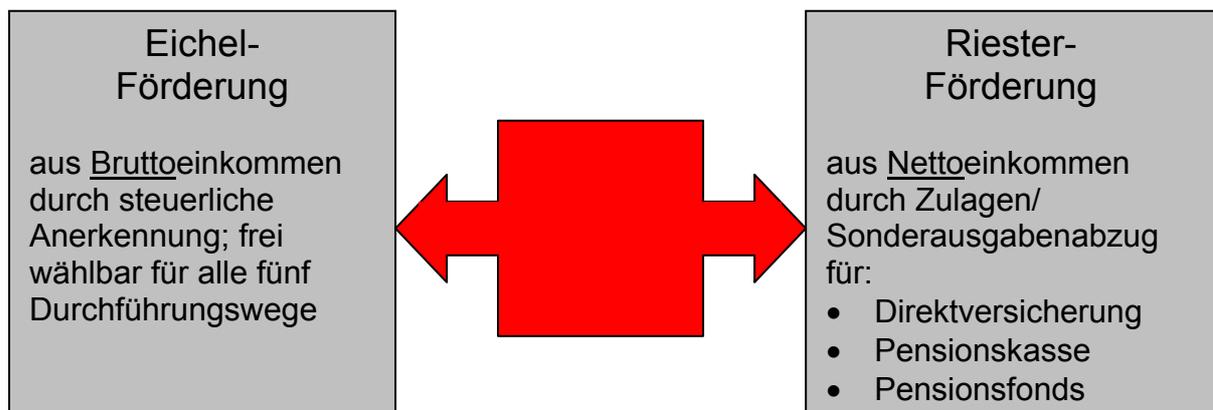
Anspruch auf Entgeltumwandlung

Auf Entgeltumwandlung besteht nunmehr ein Rechtsanspruch.

Anspruch auf Entgeltumwandlung (§1a BetrAVG)	
Wer:	Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Geringfügig Beschäftigte, die auf Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben. (§ 17 Abs. 1 BetrAVG)
Umfang:	Rechtsanspruch: maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung, = € 2.472 im Jahr 2004 - unabhängig vom individuellen Gehalt ! -
Grenze:	Soweit schon Entgeltumwandlung besteht, werden die dafür aufgewandten Eigenbeiträge auf die neue Höchstgrenze angerechnet.
Mindestbetrag:	1/160 der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV Bezugsgröße = Durchschnittsentgelt des letzten Jahres
Gehaltsbestandteile:	künftige Entgeltansprüche = Gehaltsbestandteile, die zwar schon vereinbart, aber noch nicht fällig sind! (Entscheidend ist der Zahlungstermin!)

Quelle: DGB Bundesvorstand – Optimal versorgen

Das neue Altersvermögensgesetz (AVmG) räumt Arbeitnehmern ab sofort einen individuellen Anspruch auf Entgeltumwandlung ein. §1a Absatz 1 Satz 1 BetrAVG regelt diesen Anspruch wie folgt: „Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen BBG durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.“ Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für die bAV gemäß §1a Absatz 1 BetrAVG hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach §§10a u. 82 Absatz 2 EStG erfüllt werden, wenn die bAV über einen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung durchgeführt wird (§1a Absatz 3 BetrAVG).



Bei der Bruttolohnumwandlung wird der Umwandlungsbetrag pauschal und in der Rentenphase der Ertragsanteil der Leistung besteuert. Alternativ sind die Beiträge steuer- und sozialversicherungsfrei, in der Rentenphase werden die Leistungen jedoch nachgelagert besteuert. Somit wird der effektive Aufwand für den Sparer geringer. Ab 2009 sind die Beiträge wahrscheinlich sozialversicherungspflichtig. Bei

der Nettolohnumwandlung nach Riester erfolgt die Umwandlung nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben aus dem Netto, so dass die eingezahlten Leistungen dann wiederum der vollen Besteuerung (= nachgelagerte Besteuerung) unterliegen.

Staatliche Fördermöglichkeiten bei Entgeltumwandlung

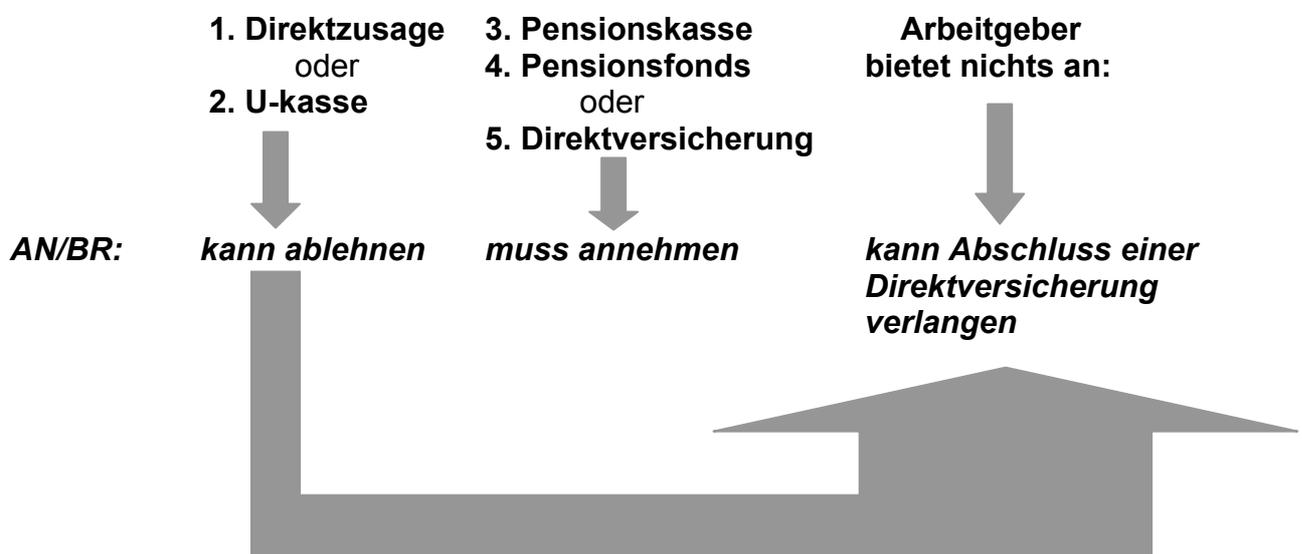
Es sei darauf hingewiesen, dass es sich hier um alternative und nicht addierbare Fördermöglichkeiten handelt. D.h. jeder umgewandelte Euro kann jeweils nur über eine der folgenden Alternativen gefördert werden.

Fördermöglichkeiten bei Entgeltumwandlung		
entweder	oder	oder
Riester-Förderung §§10a, 79ff EStG	Eichel-Förderung §3 Nr. 63 EStG	Pauschalversteuerung §40b EStG

Betriebsrentenmodell - Entscheidungswege

Die letztendliche Entscheidung über das Betriebsrentenmodell hinsichtlich der Durchführungswege wird in §1a Absatz 1 Satz 2 und 3 BetrAVG wie folgt geregelt: „Die Durchführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse bereit, ist die bAV dort durchzuführen. Andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt.“ Sollte eine durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV bereits bestehen, ist nach §1a Absatz 2 BetrAVG der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

Arbeitgeber bietet an:



Quelle: DGB Bundesvorstand – Optimal versorgen

Unverfallbarkeit der Ansprüche

Wer die Firma vor Ablauf bestimmter Fristen verlässt, verliert seinen Betriebsrentenanspruch. Das sollten Arbeitnehmer wissen, wenn sie den Betrieb wechseln wollen. Die gesetzliche Unverfallbarkeit dem Grunde nach ist in den §§1b u. 30f BetrAVG wie folgt geregelt:

Zeitpunkt der gesetzlichen Unverfallbarkeit			
Arbeitgeberfinanziert		Entgeltumwandlung	
Altzusagen vor 01.01.01	Neuzusagen nach 31.12.00	Altzusagen vor 01.01.01	Neuzusagen nach 31.12.00
<u>Frühestens:</u> - Alter 35 Jahre - Zusage 10 Jahre <i>oder</i> - Zusage 3 Jahre - Dienstzeit 12 Jahre <u>Spätestens:</u> - Alter 30 Jahre - Zusage 5 Jahre (01.01.06)	- Alter 30 Jahre <i>und</i> - Zusage seit 5 Jahren	<u>Frühestens:</u> - Alter 35 Jahre - Zusage 10 Jahre <i>oder</i> - Zusage 3 Jahre - Dienstzeit 12 Jahre <u>Spätestens:</u> - Alter 30 Jahre - Zusage 5 Jahre (01.01.06)	Sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit nach §1 Absatz 5 1. Halbsatz BetrAVG

Insolvenzversicherung

Da i.d.R. die Firma für die vereinbarte Rente haftet, liegt daher das größte Risiko in der Gefahr von Firmenpleiten. Insolvenzversicherungsfähige Tatbestände nach §7 BetrAVG sind:

- Eröffnung des Insolvenzverfahrens
- Keine Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse
- Außergerichtlicher Vergleich zur Abwendung des Insolvenzverfahrens, wenn der PSV zustimmt
- Beendigung der Betriebstätigkeit, wenn Insolvenzverfahren mangels Masse oder Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht in Betracht kommt

Der Arbeitgeber muss laufende Renten und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften beim Pensions-Sicherungsverein (PSV) in Köln gegen Insolvenz absichern (§7 BetrAVG). Dies gilt für Pensionsfonds, Direktzusage und U-Kasse. Einzige Ausnahmen sind Pensionskasse und Direktversicherung, da beide Versorgungsträger der Versicherungsaufsicht mit ihren Auflagen unterliegen. Im Fall der Insolvenz übernimmt der PSV die Leistungen, die der Arbeitgeber zu erbringen hätte, aber wegen Insolvenz nicht mehr erbringen kann. Die Mittel erhält der PSV durch Beiträge der Arbeitgeber, die bAV in den Durchführungswegen anbieten. Die Pflicht zur Insolvenzversicherung gilt erst dann, wenn die Versorgungszusage bereits zwei Jahre besteht. Daraus ergibt sich eine Sicherungslücke, da die Beiträge in den ersten zwei Jahren nicht geschützt sind. Deshalb müssen sie zusätzlich durch Betriebsvereinbarungen, sofern nicht schon der jeweilige Tarifvertrag eine entsprechende Insolvenzversicherung vorsieht, zusätzlich abgesichert werden.



in.Arbeit GmbH

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211.438379 – 0
Telefax: 0211.438379 – 22
info@in-arbeit.com
www.in-arbeit.com